

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Kepulauan Mentawai

Remanti¹, Delvianti¹, Novi Yanti¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ remantiunesune@gmail.com^{*}

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan pada variabel komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai baik secara parsial maupun secara simultan. Metode Pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada seluruh pegawai kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat siberut utara kabupaten kepulauan mentawai yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, analisis (TCR) dan koefisien determinasi. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel kinerja pegawai adalah kualitas kerja dengan nilai TCR sebesar 91,20%. Kemudian indikator yang paling dominan pada variabel komunikasi kerja adalah pemahaman dengan nilai TCR sebesar 85,49%. 2) komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Article Information:

Received Juli 13, 2025

Revised Agustus 16, 2025

Accepted September 18, 2025

Keywords: *Komunikasi kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah salah satu kabupaten yang terletak di provinsi Sumatera Barat, Indonesia, dengan ibukota kabupaten Tua Pejat yang berada di Pulau Sipora. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan UU RI Nomor 49 Tahun 1999 dan dinamai menurut nama asli geografinya.

How to cite:

Remanti., Delvianti., Yanti, N. (2025). Pengaruh Komunikasi kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Kepulauan Mentawai. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(3), 136-146.

E-ISSN:

Published by:

3046-840X

The Institute for Research and Community Service

Kabupaten ini terdiri atas 4 pulau besar ditambah pulau-pulau kecil (94 buah). Keempat pulau besar ini adalah Pulau Siberut, Pulau Sipora, Pulau Pagai Utara, dan Pulau Pagai Selatan. Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Barat dengan posisi geografis yang terletak diantara 0055'00" -3021'00" Lintang Selatan dan 98035'00" -100032'00" Bujur Timur dengan luas wilayah tercatat 6.011,35 km² dan garis pantai sepanjang 1.402,66 km. Salah satu kecamatan yang ada di Kepulauan Mentawai adalah Kecamatan Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kecamatan Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kecamatan Siberut Utara merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Kepulauan Mentawai yang terletak di Pulau Siberut bersebelahan dengan pulau Sipora.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram, 2017:138). Menurut Mangkunegara (2017:122) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Menurut Mas'ud, (2017:224) : kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Menurut Robbins (2016:117) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu ukuran yang mencakup koefisien atau efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi ialah rangkaian yang menghubungkan berbagai komponen-komponen dari organisasi bersama sehingga terciptanya komunikasi yang efektif. Komunikasi ini berasal dari kata latin *communis* yang memiliki makna bersama. Seorang komunikator atau pengirim pesan antara dua orang/lebih berusaha mencari kebersamaan dari penerima pesan. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dipahami secara bersama (Mulyana, 2017:46). Menurut Robbins, P. Stephen & Coutler (2017:224) bahwa proses komunikasi merupakan tahapan-tahapan diantara sumber dengan penerima yang menghasilkan pemindahan dan pemahaman makna. Komunikasi memerlukan suatu tujuan, suatu pesan yang akan disampaikan antara pengirim dan penerima. Menurut Marwansyah (2018:321) komunikasi merupakan "peralihan pesan antar manusia mempunyai interpretasi yang sama." Pertukaran pesan harus dilakukan dengan tujuan yang sama agar pemahaman bisa dimengerti. Pertukaran pesan yang harus kita lakukan agar pemahaman dengan tujuan yang sama bisa tercapai, dengan atasan dan karyawan yang pasti dalam dunia pekerjaan ingin memiliki tujuan pemahaman yang sama untuk interaksi yang mereka lakukan itu mempunyai tujuan yang sesuai dengan visi misi perusahaan yang mereka tetapkan.

Menurut Sutardji (2017:19) menyatakan bahwa "komunikasi kerja adalah proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan. Keterampilan komunikasi yang baik merupakan keterampilan utama dan sangat penting bagi para pekerja dan pimpinan. Dunia perkerjaan diperlukan komunikasi yang baik antar pribadi dengan menggunakan apapun caranya asal bisa disampaikan sesuai dengan tujuan komunikasi yang kita lakukan. Menurut Arifin (2017:154), ada empat fungsi utama dalam komunikasi kerja, yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, serta informasi. Komunikasi bukan hanya tentang bagaimana kita melakukannya tetapi bagaimana komunikasi itu berfungsi untuk suatu perusahaan. Komunikasi yang baik tetapi bukan hanya

memahami apa itu komunikasi harus mengetahui juga bahwa berkomunikasi memiliki fungsi dalam kita berinteraksi. Fungsi dalam mengendalikan komunikasi yang baik agar saat disampaikan bisa kita paham. Setiap komunikasi pasti ada pesan tersembunyi dimana kita bisa langsung mengajak seseorang dengan hanya berbicara langsung, serta menyampaikan dengan emosional yang berarti kita bisa mengontrol emosi dalam menyampaikan komunikasi.

Sedangkan menurut Mulyana (2017:68), komunikasi transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dengan menggunakan simbol, kata, gambar, figure, grafik. Komunikasi saat ini bisa dilakukan dengan menunjukkan transmisi informasi diliputi informasi, gagasan, emosi dan keterampilan seseorang yang ia miliki. Teknologi memang sangat berperan penting dalam kemajuan komunikasi didalam perusahaan karena memiliki transmisi atau pengiriman komunikasi yang lebih cepat dan singkat. Keterampilan komunikasi disesuaikan dengan kemajuan yang dimiliki dilakukan dengan menggunakan bentuk keterampilan yang dimiliki pada saat ini. Karyawan bisa memiliki kemampuan tersendiri saat ingin bisa memiliki komunikasi yang terampil dengan atasan terlihat kreatif tetapi formal dan juga bisa bersifat inovatif untuk perusahaan tersebut. Survei awal yang peneliti lakukan dengan Ibu Rani terhadap 15 orang pegawai kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai ditemukan terdapat indikasi dari rendahnya kinerja sebagian Pegawai hal ini dapat terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Permasalahan Yang Berkaitan Dengan Kinerja 15 Pegawai Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai

No	Permasalahan	Jumlah	%
1	Pekerjaan tidak sesuai instruksi	5 orang	33,3
2	Penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu	3 orang	33,3
3	Kemampuan teknis dalam penyelesaian pekerjaan rendah	6 orang	40
4	Penguasaan tugas ekstra dan mendesak dari pegawai masih rendah	4 orang	33,3
5	Rendahnya kerjasama pegawai dalam bekerja	5 orang	33,3
6	Rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan	3 orang	33,3
7	Rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja	3 orang	33,3
8	Rendahnya ketakutan pegawai dalam mematuhi peraturan	4 orang	33,3

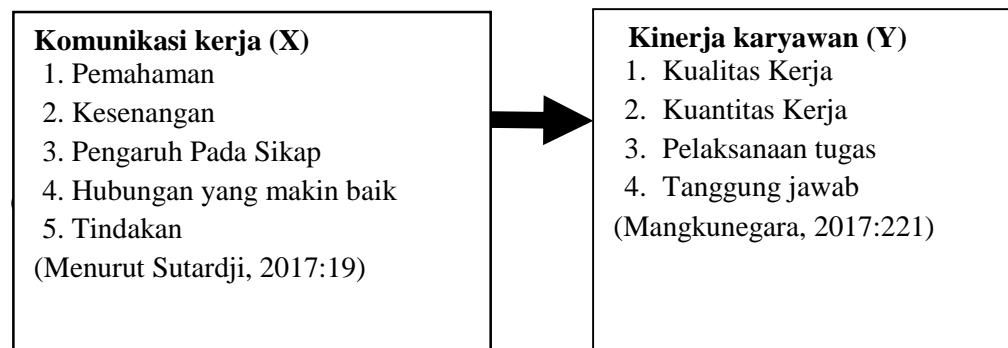
Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat bahwa permasalahan berkenaan kinerja pegawai Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai, kurang efektifnya pegawai dalam bekerja, karena masih banyak terjadi keterlambatan program dari pusat terlaksana di daerah seperti BLT yang tidak merata dan banyak masalah lainnya seperti pegawai tidak menguasai pekerjaan serta pekerjaan ekstra mendesak tidak bisa dilaksanakan. Sumber daya pegawai sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumber daya pegawai tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor pegawai. Agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila pegawai mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan (Rorimpandey, 2015:114).

Keberhasilan suatu organisasi, baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun bentuk organisasi lainnya sangat ditentukan oleh kinerja unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut terutama kinerja sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusianya baik maka organisasi tersebut dinilai akan mudah mencapai visi, misi maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja sumber daya manusianya buruk, maka kinerja organisasi tersebut juga akan dinilai buruk (Umar, 2018:66). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, komunikasi kerja, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2019:113).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi kerja pegawai. Komunikasi menurut Amirullah (2017:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para Pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Berdasarkan Survei awal yang peneliti lakukan dengan Ibu Rani Sekcam mengatakan permasalahan Komunikasi yang terjadi di Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti (tidak paham) akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Hasil penelitian dari Pradana et al., (2019: 42–51) hasil penelitian ditemukan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Zinni et al., 2021: 1124–1135) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Penelitian lain oleh (Wulandari, 2022: 784–799), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian lain oleh (Erni, 2016: 87–101), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Indikator manakah yang paling dominan dari variabel komunikasi kerja, dan kinerja pegawai di kantor camat siberut utara kabupaten kepulauan mentawai; 2) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor camat siberut utara kabupaten kepulauan mentawai.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 1. sebagai berikut ini.



Dari gambar 1. maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ini.

H₁. Diduga bahwa Secara Parsial Komunikasi kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat kecamatan Siberut Utara kabupaten kepulauan mentawai

METODE

Penelitian ini menggunakan metode secara kuantitatif. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Teknik Pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner yang disebar. Kuisisioner ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat siberut utara (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Adapun populasi penelitian ini berjumlah 35 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2018) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 35 pegawai pada Kantor Camat kecamatan Siberut Utara kabupaten kepulauan mentawai. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Identitas Responden Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan September 2023, dengan jumlah sampel adalah 35 pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karakteristik pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai yang dijadikan sampel dalam penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui karakteristik responden secara umum yaitu jenis kelamin, pendidikan dan usia. Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel 2. Sebagai berikut ini.

Tabel 2. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase (%)
Laki-Laki	14	40.0
Perempuan	21	60.0
<i>Total</i>	35	100.0

Berdasarkan tabel 2. diperoleh hasil bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada jenis kelamin pria yaitu sebanyak 21 orang (60%). Hal ini disebabkan oleh kebanyakan laki-laki pada Kepulauan Mentawai bekerja sebagai pelaut dan bertani.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengolahan data berdasarkan dari pendidikan dapat diuraikan pada tabel 3. Sebagai berikut ini.

Tabel 3. Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
DIII	1	2.9
SI	3	8.6
SMA	31	88.6
<i>Total</i>	35	100.0

Berdasarkan hasil tabel 3. Ditemukan bahwa pendidikan responden paling banyak adalah berpendidikan SMA yaitu 31 orang (88.6%). Hasil penelitian ini memperlihatkan kebanyakan responden berpendidikan SMA hal ini disebabkan oleh kebanyakan anak-anak di siberut utara kepulauan Mentawai tamat SMA langsung bekerja.

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data responden berdasarkan karakteristik usia dapat diuraikan pada tabel 4. Sebagai berikut ini.

Tabel 4. Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percentase (%)
< 35 tahun	15	42,9
≥ 35 tahun	20	57,1
<i>Total</i>	35	100

Berdasarkan hasil tabel 4. Ditemukan bahwa responden usia < 35 tahun sebanyak 15 orang (42,9%) dan usia ≥ 35 tahun sebanyak 204 orang (57,1%). penelitian ini memperlihatkan kebanyakan responden berusia ≥ 35 tahun, hal ini disebabkan karena pegawai pada kantor camat sudah lama bekerja dan rata-rata bekerja > 8 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah diterapkan pada pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dimana sebagai variabel independen adalah komunikasi kerja sedangkan variabel dependen

adalah kinerja pegawai. Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Berikut masing-masing variabel penelitian.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja pegawai tersebut disajikan pada tabel 5. berikut ini.

Tabel 5. Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Kuantitas Kerja												
	Rata-rata	16	45,14	7	18,86	13	36,00	-	-	-	-	4,09	81,83
2	Kualitas Kerja												
	Rata-rata	25	71,43	5	11,51	5	15,43	-	-	-	-	4,56	91,20
3	Pelaksanaan Tugas												
	Rata-rata	24	69,71	4	12,57	6	17,71	-	-	-	-	4,52	90,40
4	Tanggung Jawab												
	Rata-rata	22	61,71	6	17,71	7	20,57	-	-	-	-	4,41	88,23
	Jumlah	87	247,99	22	60,65	31	89,71	-	-	-	-	17,58	351,66
	Rata-rata	22	61,99	5	15,16	8	22,43	-	-	-	-	4,39	87,91

Berdasarkan tabel 5. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel kinerja pegawai sebesar 87,91. Hal ini menunjukan bahwa nilai TCR pada variabel kinerja pegawai termasuk kriteria **Sangat Baik**.

Variabel Komunikasi Kerja (X₁)

Untuk hasil deskriptif variabel komunikasi kerja dapat dilihat dari nilai tingkat capaian responden (TCR) terhadap penilaian variabel komunikasi kerja yang disajikan pada tabel 6. Berikut ini.

Tabel 6. Tingkat Capaian Responden Variabel Komunikasi Kerja (X₁)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pemahaman												
	Rata-rata	19	55,43	6	16,57	10	28,00	-	-	-	-	4,27	85,49
2	Kesenangan												
	Rata-rata	16	46,29	3	8,66	16	45,14	0	0,57	-	-	4,00	80,00
3	Pengaruh dan Sikap												
	Rata-rata	17	49,14	5	13,14	13	37,71	-	-	-	-	4,11	82,29
4	Hubungan yang makin baik												
	Rata-rata	16	46,29	3	7,43	16	46,29	-	-	-	-	4,00	80,00
5	Tindakan												
	Rata-rata	18	52,00	4	10,29	13	37,71	-	-	-	-	4,14	82,86
	Jumlah	86	249,15	21	56,09	68	194,85	-	0,57	-	-	20,52	410,64
	Rata-rata	17	49,83	4	11,21	13	38,97	-	0,11	-	-	4,10	82,12

Berdasarkan tabel 7. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 82,12%. hasil ini menunjukan bahwa nilai TCR pada variabel komunikasi kerja termasuk kriteria **Sangat Baik**.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa komunikasi kerja dan kinerja pegawai di kantor camat siberut utara kabupaten kepulauan mentawai, penulis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.dapat dilihat pada tabel 7. Sebagai berikut ini.

Tabel 7. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	67.074	9.059	
Komunikasi Kerja_X ₁	0.203	0.088	0.373

Dari table 7 Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini.

$$Y = 67.074 + 0.203X$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan. Dapat dilihat pada tabel 7. Sebagai berikut ini :

$$Y = 67,074 + 0,203 X_1 + e$$

Nilai konstanta sebesar 67,074 yang berarti apabila komunikasi kerja tidak ada, maka nilai kinerja Pegawai kantor camat siberut utara kabupaten kepulauan mentawai adalah sebesar konstanta yaitu 67,074 satuan. Nilai koefisien regresi komunikasi kerja (X₁) sebesar 0,203 , apabila terjadi peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai sebesar 0,203. Artinya komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai.dapat dilihat pada tabel 8. Sebagai berikut ini.

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.373 ^a	0.139	0.113	03.798

Berdasarkan Tabel 8. dapat dilihat nilai *Adjusted R square* sebesar 0,139 hal ini berarti besarnya kontribusi komunikasi kerja terhadap pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah 13,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji H₀. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Iman Ghazali, 2018) adalah jika *p-value* < 0,05 maka H₀ ditolak. Sebaliknya, jika *p-value* > 0,05 maka H₀ diterima. Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9. Sebagai berikut ini.

Tabel 9. Uji t

Model	t	sig
(Constant)	7.405	0.000
Komunikasi_Kerja_X	2.306	0.028

Dari tabel 9. diatas tersebut dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut ini. Nilai t hitung variabel komunikasi kerja (X_1) sebesar 2.306 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,691. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.028 < 0.050$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor camat siberut utara kabupaten kepulauan mentawai.

PEMBAHASAN

Indikator Yang Paling Dominan Pada Masing-Masing Variabel

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis TCR ditemukan bahwa indikator dominan pada variabel kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata 4,56 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,20%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator kualitas kerja dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator dominan pada variabel komunikasi kerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah indikator pemahaman dengan skor rata-rata 4,27 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,49%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel indikator pemahaman dalam kategori **Sangat Baik**.

Pengaruh Komunikasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi kerja dalam sebuah organisasi akan semakin tinggi juga kinerja pegawai sebaliknya komunikasi kerja yang tercipta tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawai. Komunikasi proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Ini merupakan modal utama ketika hendak membangun lingkungan yang positif dalam organisasi. Pace & Faules (2017:171) mengemukakan Pertukaran gagasan diantara para karyawan dalam suatu perusahaan dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan sehingga pekerjaan berjalan. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi komunikasi.

Komunikasi menurut Amirullah (2017:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Zinni et al.,

2021: 1124–1135) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Penelitian lain oleh (Wulandari, 2022: 784–799), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian lain oleh (Ernika, 2016: 87–101), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu Indikator Yang Paling Dominan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Indikator dominan pada variabel kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata 4,56 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,20%. Hal ini menunjukan bahwa variabel indikator kualitas kerja dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator dominan pada variabel komunikasi kerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah indikator pemahaman dengan skor rata-rata 4,27 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,49%. Hal ini menunjukan bahwa variabel indikator pemahaman dalam kategori Sangat Baik. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan nilai ($\text{sig} = 0,028 < 0,05$).

SARAN

Dari kesimpulan tersebut, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut. Pada variabel kinerja pertanyaan yang memiliki nilai TCR terendah adalah Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, oleh sebab itu sebaiknya instansi memberikan training pembentukan karakter yang dapat menumbuhkan kemampuan kerja mereka agar berpikir lebih positif dalam menjalankan tugas agar lebih andal dalam bekerja. Pada variabel pelatihan pertanyaan yang memiliki nilai TCR terendah adalah Pegawai perlu dibekali keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, oleh sebab itu sebaiknya instansi agar lebih baik lagi dalam pelatihan-pelatihan yang akan datang metode maupun sarana atau alat peraga yang digunakan harus sesuai dengan jenis pelatihan sehingga mudah dipahami dan dimengerti Pegawai. Sebagai tambahan literatur mengenai pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Arifin, A. (2017). *Strategi Komunikasi*. Bandung: ARMICO.

- Arikunto, S. (2017). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. PT. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 2016 : 4 (2) : 87 - 101, 4.
- Ghozali. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2018). *Applikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mas'ud, F. (2017). *Suive Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Zifatama. Sidoarjo.
- Mulyana. (2017). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Jakarta: UGM Press.
- Nawawi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komperatif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pace, W., & Faules. (2017). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pradana, Y., Balafif, M. M., & Noviandari, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2017). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Rorimpandey. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. ISBN 979-8433-64-0. Bandung.
- Sutardji. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama. Dee Publish. Yogyakarta.
- Umar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Isbn: 979-605-862-6. Yogyakarta.
- Wulandari, S. N. B. C. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. *JM, VOL. 4, NO. 4 , DESEMBER 2022, Hal: 784-799 I, 4*.
- Zinni, Siregar, D. R., Simanjuntak, & Yosephine, D. C. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5.

Copyright holder:

© Remanti., Delvianti., Yanti, N.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA